



INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : PANORAMA DES DÉCISIONS RÉCENTES (ÉTÉ 2021)

Plusieurs arrêts rendus ces derniers mois apportent des précisions ou rappellent des règles relatives aux élections professionnelles, au CSE ou encore à la protection des représentants du personnel.

La représentation du personnel est un sujet qui donne lieu à de nombreuses décisions de jurisprudence. Certaines de ces solutions ne tranchent pas une incertitude ou n'élaborent une règle, mais rappellent le droit applicable, précisent certains cas particuliers ou encore fournissent des illustrations intéressantes. Nous vous présentons sous forme de tableau une sélection de ces arrêts.

Thème	Contexte	Solution
Principes généraux du droit électoral	L'élection doit respecter les principes généraux du droit électoral (notamment la liberté et la sincérité du scrutin).	Lorsque les membres du bureau n'ont pas signé la liste d'émargement, cela est de nature à affecter la sincérité du scrutin. Cette irrégularité justifie à elle seule l'annulation des élections, s'agissant d'un principe général du droit électoral (<u>Cass. soc., 23 juin 2021, n° 20-60.204</u>). Confirmation de jurisprudence.
Expertise conditions de travail	Le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. <u>L. 2315-94</u>), et notamment en cas de déménagement.	Concernant des projets immobiliers, la Cour de cassation valide le moment du recours à l'expert par le comité dans les deux cas suivants :- la construction d'un nouveau site regroupant cinq autres sites doit être qualifiée de projet important. Dans ce cadre, la délibération du comité décidant du recours à un expert est justifiée dès lors que la réorganisation proposée n'était plus au stade d'une étude préliminaire mais d'un projet avancé, que la réorganisation sur un nouvel emplacement géographique allait avoir des répercussions sur les conditions de travail des salariés et qu'attendre plus avant dans l'évolution du projet priverait le comité d'une grande partie de ses prérogatives car les choix faits en l'état d'avancement du projet allaient avoir des conséquences pour chaque salarié (<u>Cass. soc., 9 juin 2006, n° 19-22.833</u>) ; - la décision de recourir à un expert est justifiée dans le cadre d'un projet immobilier important, dès lors que le projet architectural, la définition des espaces, leur destination, leurs fonctionnalités et leur agencement général étaient susceptibles de déterminer la configuration finale et la distribution des postes de travail, et donc susceptible de modifier les conditions de santé, de sécurité et de réalisation du travail, que l'effet utile de

Thème	Contexte	Solution
		la consultation imposait qu'elle soit faite en amont, dès le macrozoning, faisant ainsi ressortir que le processus décisionnel relatif au projet immobilier était acquis (<u>Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-21.724</u>). Dans ces deux affaires, la Cour de cassation rappelle que l'expertise reste toutefois enserrée dans les délais légaux et que l'expert ne peut être désigné pour une « mission d'assistance permanente » pendant toute la durée de l'opération. Ces affaires concernent des CHSCT mais sont transposables au CSE.
Expertise risque grave	Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (C. trav., art. <u>L. 2315-94</u>).	La qualification de risque grave a été écartée au motif que les réponses apportées par les salariés au questionnaire qui leur a été adressé dans le cadre de l'enquête diligentée par le comité étaient succinctes, rédigées de manière générale, que pour l'essentiel les agents exprimaient une insatisfaction sur leurs conditions de travail, que les éléments faisant référence à une altération de la santé mentale ou physique de plusieurs d'entre eux n'étaient corroborés par aucun autre élément, tels que notamment, des éléments médicaux, une alerte du médecin du travail, une hausse de l'absentéisme ou encore des accidents du travail, qu'à l'inverse les pièces produites par l'employeur établissaient une stabilité, voire une baisse des arrêts de travail concernant les salariés, enfin que si deux mentions avaient été portées sur le registre d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'une faisait état d'éléments étrangers à la réorganisation, et l'autre ne visait aucun fait précis. La délibération décidant du recours à l'expertise est donc annulée (<u>Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 19-50.068</u>).
Droit d'alerte économique	Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander des explications à l'employeur conformément à la procédure prévue aux articles <u>L. 2312-63</u> et suivants.	Le comité exerce son droit d'alerte sans abus lorsque ses membres demandent la convocation d'une réunion extraordinaire selon un ordre du jour portant sur le lancement d'une alerte interne en raison de faits préoccupants découverts à l'occasion du dépôt de rapports d'expertise sur la situation économique de l'entreprise, en précisant une liste des interrogations posées à la direction, en particulier sur le déficit croissant depuis plusieurs années consécutives mis en exergue par ces rapports, et d'autre part révélé l'absence de réponse pertinente de la direction de nature à expliquer le déficit et les moyens envisagés pour y remédier (<u>Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 19-15.948</u>).
Consultation marche générale de l'entreprise	Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur tout aménagement important modifiant les	Le CSE doit être consulté au titre de la marche générale de l'entreprise en cas de changement de carburant (passage au gazole non routier) ayant pour conséquence que les véhicules considérés ne sont plus soumis à détention de permis de conduire, d'autre part, que ce

Thème	Contexte	Solution
	conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. <u>L. 2312-8</u>)	carburant exige le respect de précautions particulières, notamment dans ses conditions d'utilisation, cette mesure étant susceptible d'affecter les conditions de travail des salariés (<u>Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 19-15.948</u>).

Séverine Baudoin, Dictionnaire permanent Social